



برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة
والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة



مستوى الدافعية لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بغزة باستخدام نموذج خصائص العمل

إعداد الباحث

عدلي محمد ظاهر

إشراف الدكتور

سامي علي أبو الروس

1437هـ-2016م

الفصل السادس

النتائج والتوصيات والمقترحات

- ❖ مقدمة.
- ❖ نتائج الدراسة.
- ❖ توصيات الدراسة.
- ❖ دراسات مستقبلية مقترحة.

مقدمة:

يحتوي هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، وذلك بعد الانتهاء من تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وكما يحتوى هذا الفصل على أهم التوصيات، والتي يأمل الباحث أن تأخذ بها الخدمات الطبية العسكرية، وأن تعود بالفائدة على باقي المؤسسات الفلسطينية، وفي النهاية يقدم الباحث بعض المقترحات المستقبلية للباحثين في هذا المجال.

نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي لإجابات المبحوثين توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خاصية "تنوع المهارات" حيث بلغت درجة الموافقة 73.03%.
2. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خاصية "أهمية العمل" حيث بلغت درجة الموافقة 80.73%.
3. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خاصية "هوية العمل" حيث بلغت درجة الموافقة 82.64%.
4. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خاصية "الاستقلالية" حيث بلغت درجة الموافقة 73.66%.
5. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خاصية "التغذية الراجعة" حيث بلغت درجة الموافقة 70.93%.
6. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة كبيرة على خصائص العمل الخمسة حيث بلغت درجة الموافقة (76.20%).
7. أظهرت الدراسة أن مستوى الدافعية لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية جاء بدرجة كبيرة بمعدل (68.04%).
8. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية طردية موجبة بين خصائص العمل الخمس (تنوع المهارات، أهمية العمل، هوية العمل، الاستقلالية، التغذية الراجعة) ومستوى الدافعية عند العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بغزة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.704).
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول مستوى الدافعية لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية بغزة تعزى إلى: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مكان العمل.

10. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول مستوى الدافعية لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية بغزة تعزى إلى: العمر، الرتبة العسكرية، المسمى الوظيفي، نوع العمل.

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن الباحث يقترح عدد من التوصيات التي قد تسهم في رفع مستوى الدافعية لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بغزة وهي كالآتي:
- 1- زيادة اهتمام الخدمات الطبية بالعاملين لديها، وتطبيق نموذج خصائص العمل الخمس على وظائفهم، وذلك من أجل رفع مستوى دافعتهم.
 - 2- الاهتمام بالتدوير الوظيفي وتنويع مهارات العمل للعاملين لتقليل شعورهم بالروتين والملل والرتابة.
 - 3- الاهتمام بموضوع التدريب وتطوير وتنمية مهارات العاملين وتوفير فرص لذلك.
 - 4- عقد لقاءات مع الموظفين والاستماع لهم ومناقشة أفكارهم، وإطلاعهم على إنجازات الخدمات الطبية والمشاكل والصعوبات والجهود التي تبذل لحلها، وشرح أهمية أعمالهم وتأثيرها على المجتمع والخدمات الطبية نفسها.
 - 5- اطلاع وتعريف كل موظف بوصفه الوظيفي لتوضيح مهامه ودوره ومسئوليته.
 - 6- الاهتمام بخاصية هوية العمل وإعطاء الموظف فرصة لأداء مهام عمل متكاملة؛ مما يرفع من درجة مسئوليته ومسائلته، ويزيد من فرص تطوره الوظيفي.
 - 7- إعطاء المزيد من الحرية والاستقلالية والصلاحيات للعاملين في تحديد إجراءات عملهم و طريقة أداءه وقت انجازه والحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية مما يزيد من شعور العاملين بالمسؤولية والالتزام نحو اعمالهم.
 - 8- تقديم تغذية راجعة بشكل واضح ومباشر للموظف عن مستوى أدائه ودرجة إتقانه لعمله وجهوده، وقيام الإدارة بتمكينه من الاطلاع على نتائج تقييمه ومناقشته، فإن ذلك يكشف عن جوانب القوة والضعف لديه مما يمكنه من تحسين وتطوير أداءه.
 - 9- الاهتمام بإشراك المرؤوسين في وضع أهداف العمل وتبني الأفكار الإبداعية في تطوير العمل.
 - 10- الاهتمام بالعاملين واحترامهم وتقديرهم على ما يقومون به من أعمال جيدة، لأن ذلك له دوراً كبيراً في تعزيز الدافعية لديهم.

- 11- ضرورة التواصل الاجتماعي مع العاملين، ومشاركتهم مناسباتهم المختلفة، ومراعاة وتقدير ظروفهم الإنسانية.
- 12- الاهتمام بجوانب العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالأساليب والإجراءات والسياسات في بيئة العمل بما يحقق المساواة والعدالة بين الموظفين.
- 13- العمل دوماً وباستمرار على تحسين ظروف وبيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل، فإن لذلك أثراً إيجابية على دافعية العاملين نحو العمل.
- 14- التأكيد على نشر ثقافة المحبة والمودة بين العاملين، وإتاحة الفرصة لتنظيم الأنشطة الترفيهية والرياضية والثقافية بين العاملين، فإن ذلك يخفف من ضغط العمل ويقلص شعورهم بالروتين والملل والرتابة ويزيد من دافعتهم.

تم بحمد الله